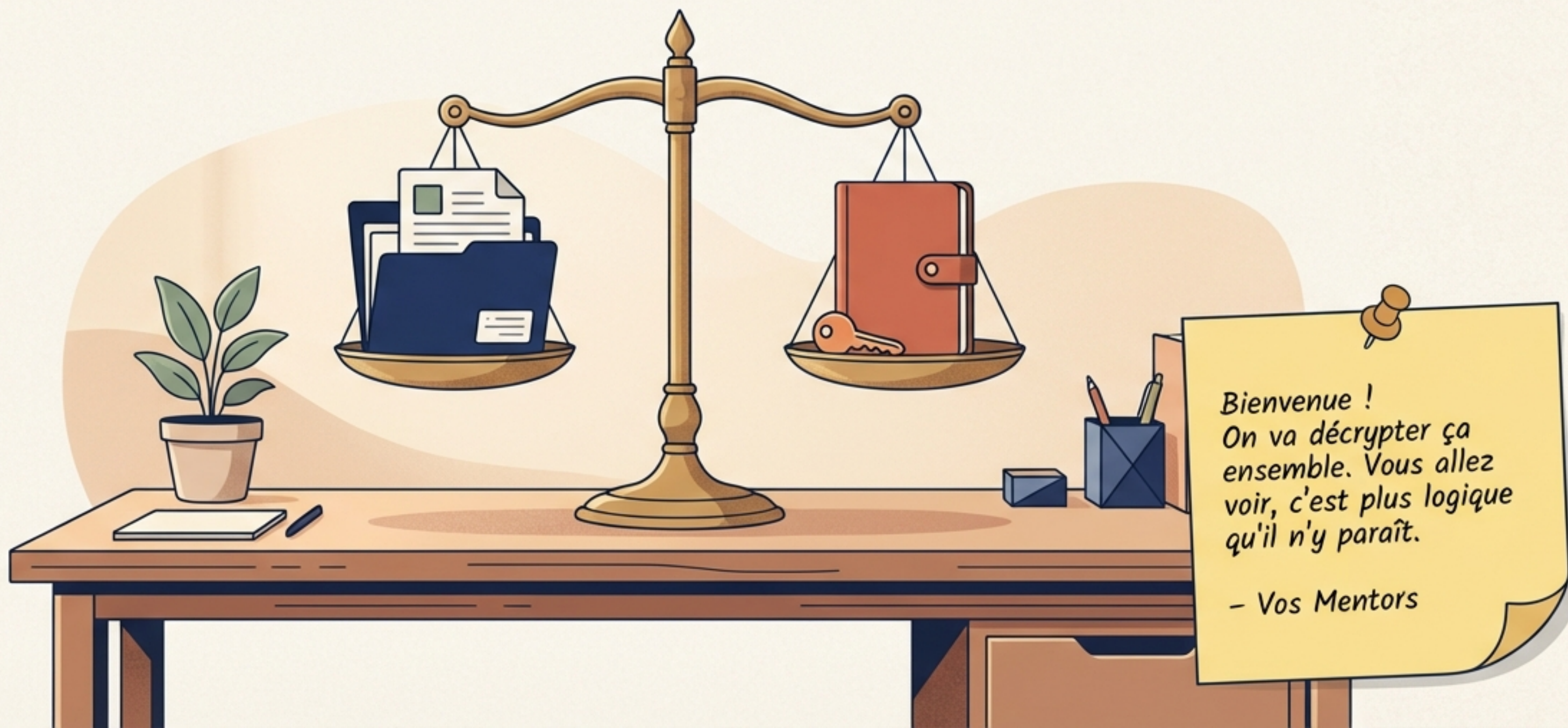


Le Numérique au Travail :

Ce qui est permis, ce qui ne l'est pas

Comprendre l'équilibre entre surveillance et vie privée





Pas de panique : le Droit, c'est juste de la logique appliquée

L'objectif de ce module n'est pas de vous faire apprendre le Code du travail par cœur, mais de vous donner les réflexes d'un futur manager responsable.

Dans votre future vie en entreprise, vous serez confrontés à cette question tous les jours. C'est une compétence clé.

Le secret ? Comprendre qu'il faut toujours trouver un compromis entre les besoins de l'entreprise et les droits des salariés.

Oubliez le jargon compliqué pour l'instant. Concentrons-nous sur le bon sens.



Le grand duel : Pouvoir de Direction vs Vie Privée



L'EMPLOYEUR

Le Pouvoir de Direction

L'employeur fournit le matériel, paie les salaires et est responsable de la sécurité. Il a donc le droit de contrôler l'activité (surveillance légitime).



LE SALARIÉ

La Vie Privée Résiduelle

Le salarié ne cesse pas d'être un citoyen en passant la porte du bureau. Il conserve un droit à l'intimité, même au travail.

Mentor's Note

Tout l'enjeu de votre examen (et de la jurisprudence) est de savoir comment équilibrer ces deux plateaux.



Pour tout comprendre, imaginez une maison...

Le Propriétaire (Employeur)
peut vérifier que les pièces
communes sont bien
entretenu.

Le Salarié a une "**chambre**"
à lui. Le propriétaire ne peut
pas entrer sans frapper.

**L'Entreprise
= La Maison**

**La Vie Privée
= La Chambre**

La Règle : Le propriétaire ne peut pas entrer dans la chambre sans frapper,
ni fouiller les affaires personnelles sans une raison très sérieuse.

C'est pareil pour un ordinateur pro : l'employeur accède aux dossiers de travail, mais doit respecter les dossiers personnels.

Les 3 piliers de la surveillance légale

Pour surveiller ses salariés sans être hors-la-loi, l'employeur doit respecter trois règles d'or :



1. La Transparence

On ne filme pas les gens en cachette. L'employeur doit informer les salariés **AVANT** d'installer un dispositif.



2. La Légitimité

On ne surveille pas par simple curiosité. Il faut une raison réelle : sécurité des biens, protection des données, productivité.



3. La Proportionnalité

On n'utilise pas un canon pour tuer une mouche. La surveillance doit être adaptée au but recherché.

L'affaire qui a tout changé : Nikon (2007)

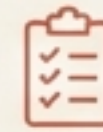
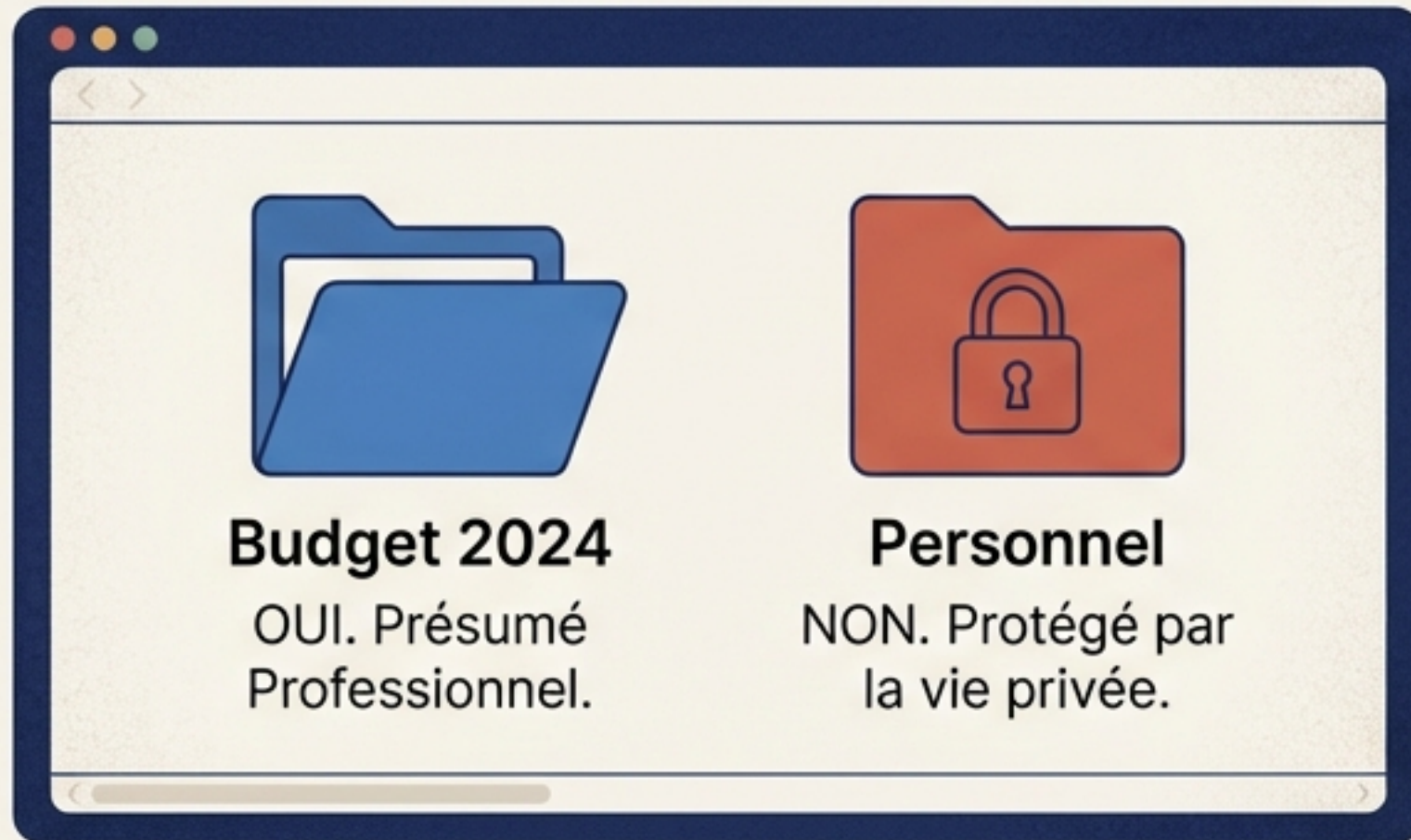


En 2007, l'arrêt Nikon c/ Monsieur X a marqué un tournant décisif.

-  **Le Conflit** : Un employeur avait consulté des fichiers nommés 'Personnel' sur l'ordinateur d'un salarié.
-  **Le Verdict** : La Cour de cassation a dit STOP. Même sur du matériel pro, le salarié a droit au respect de sa vie privée.

Cas Pratique 1 : Emails et Fichiers

Mon patron peut-il lire mes emails ?



La Règle :

- Oui, par défaut. Les emails et fichiers sont présumés professionnels. L'employeur peut les ouvrir hors de votre présence.
- NON, s'ils sont explicitement identifiés comme 'PERSONNEL'.

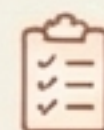
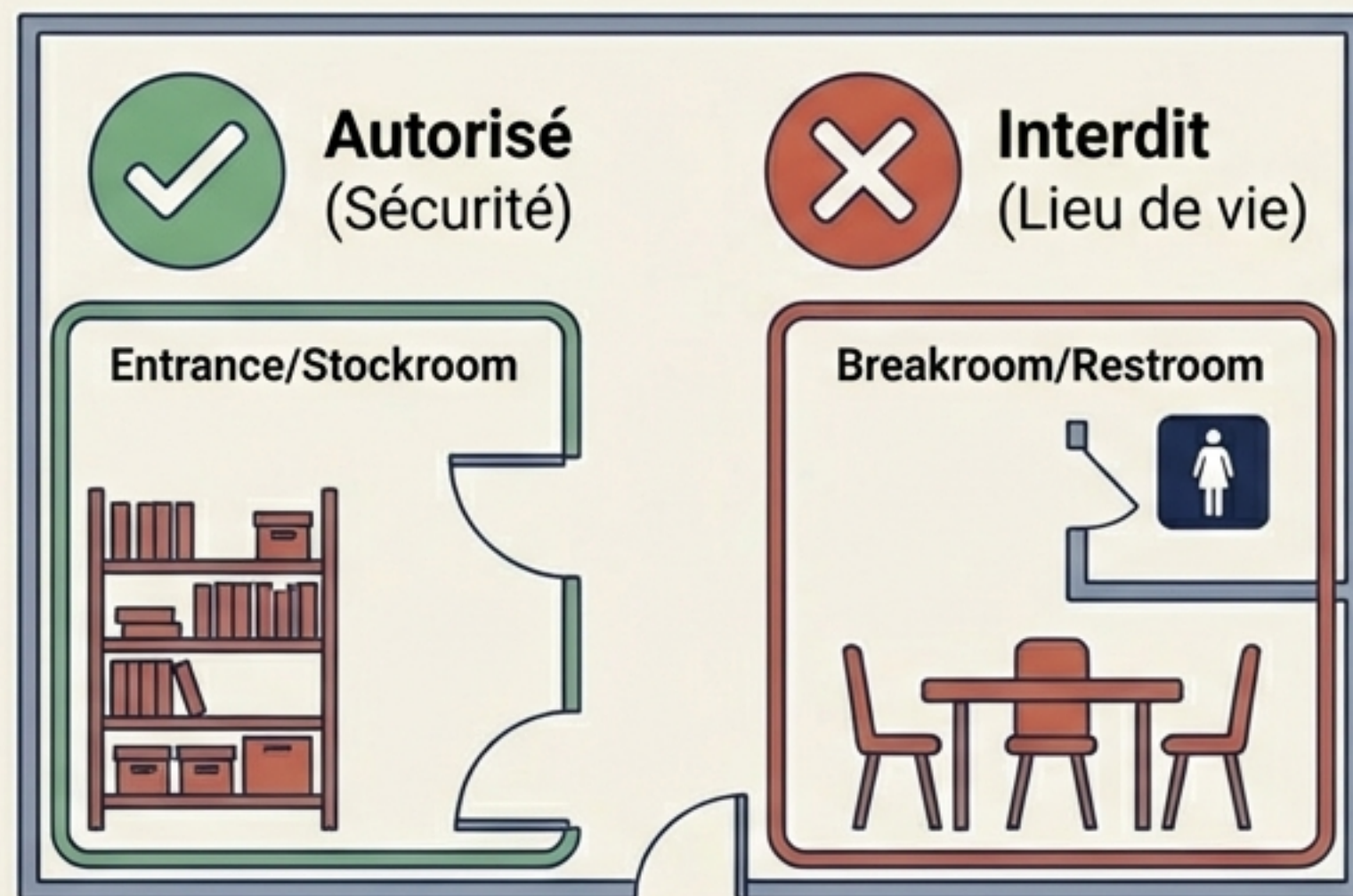
Mentor Tip

→ **Conseil d'ami pour votre future carrière :** Si vous devez stocker un truc privé, nommez le dossier 'Personnel'. C'est le seul mot-clé qui vous protège juridiquement.



Cas Pratique 2 : La Vidéosurveillance

Où peut-on placer des caméras ?



Le Cas Réel : L'erreur de Michel & Augustin (2019)

L'entreprise a été sanctionnée par la CNIL pour avoir filmé des salariés sans les informer correctement et sans motif légitime pour certaines zones (postes de travail en permanence).

Pas d'info préalable = Pas de caméra légale.

Cas Pratique 3 : La Géolocalisation (GPS)



La Règle : Le traçage doit être justifié par la nature de la tâche.

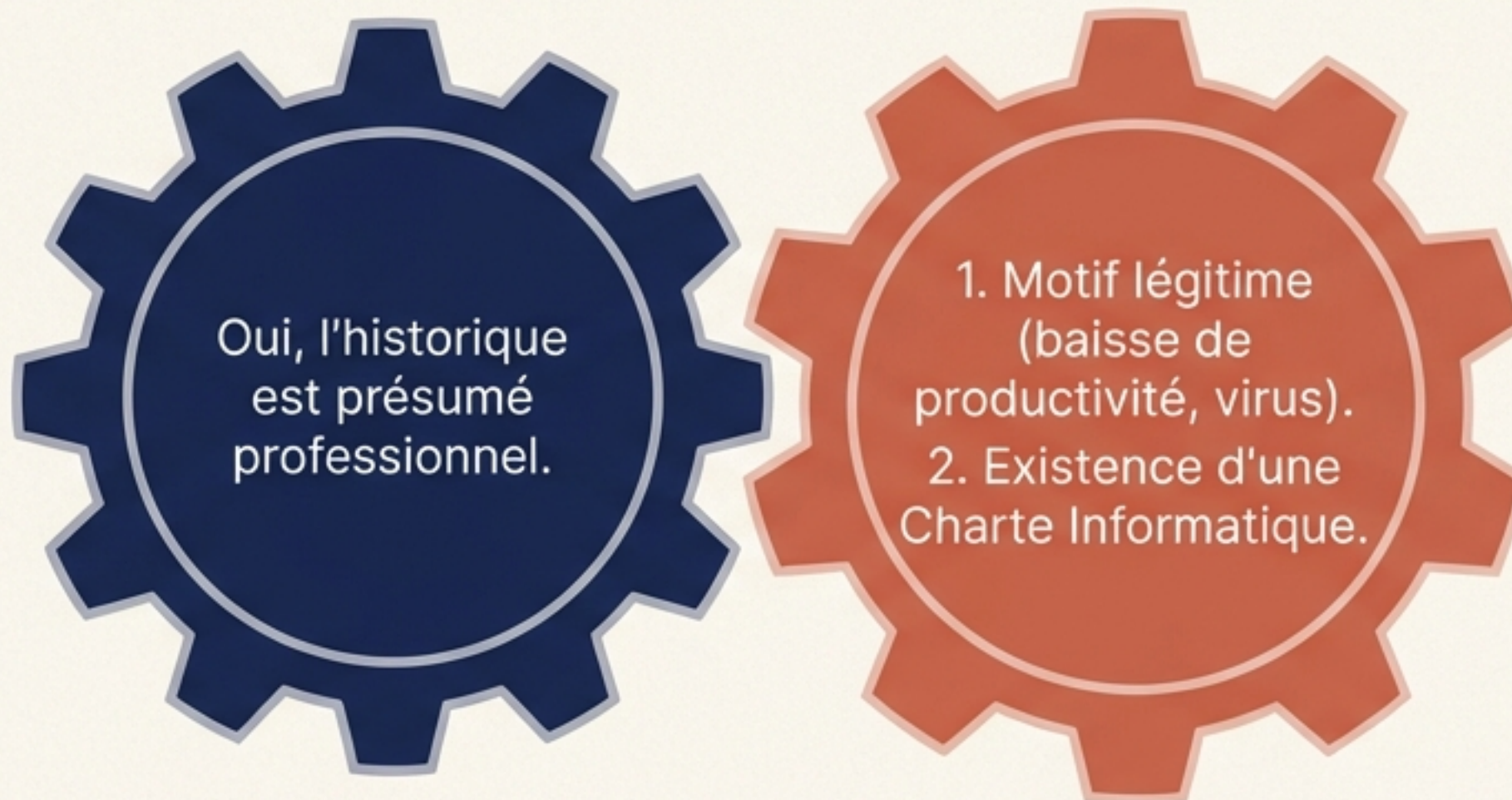
✓ **Autorisé :** Pour optimiser les tournées de commerciaux ou facturer le client.

✗ **Interdit :** Pour cliquer les moindres faits et gestes ou suivre le salarié en dehors du temps de travail.

Mentor's Note :
C'est un outil de gestion, pas un bracelet électronique.

Cas Pratique 4 : L'Histoire Internet

L'employeur peut-il voir que j'ai passé 2h sur Facebook ?



Mentor's Insight

La tolérance existe pour une utilisation raisonnable, mais l'abus peut être sanctionné. La Charte fixe les règles du jeu.

Attention au piège classique !



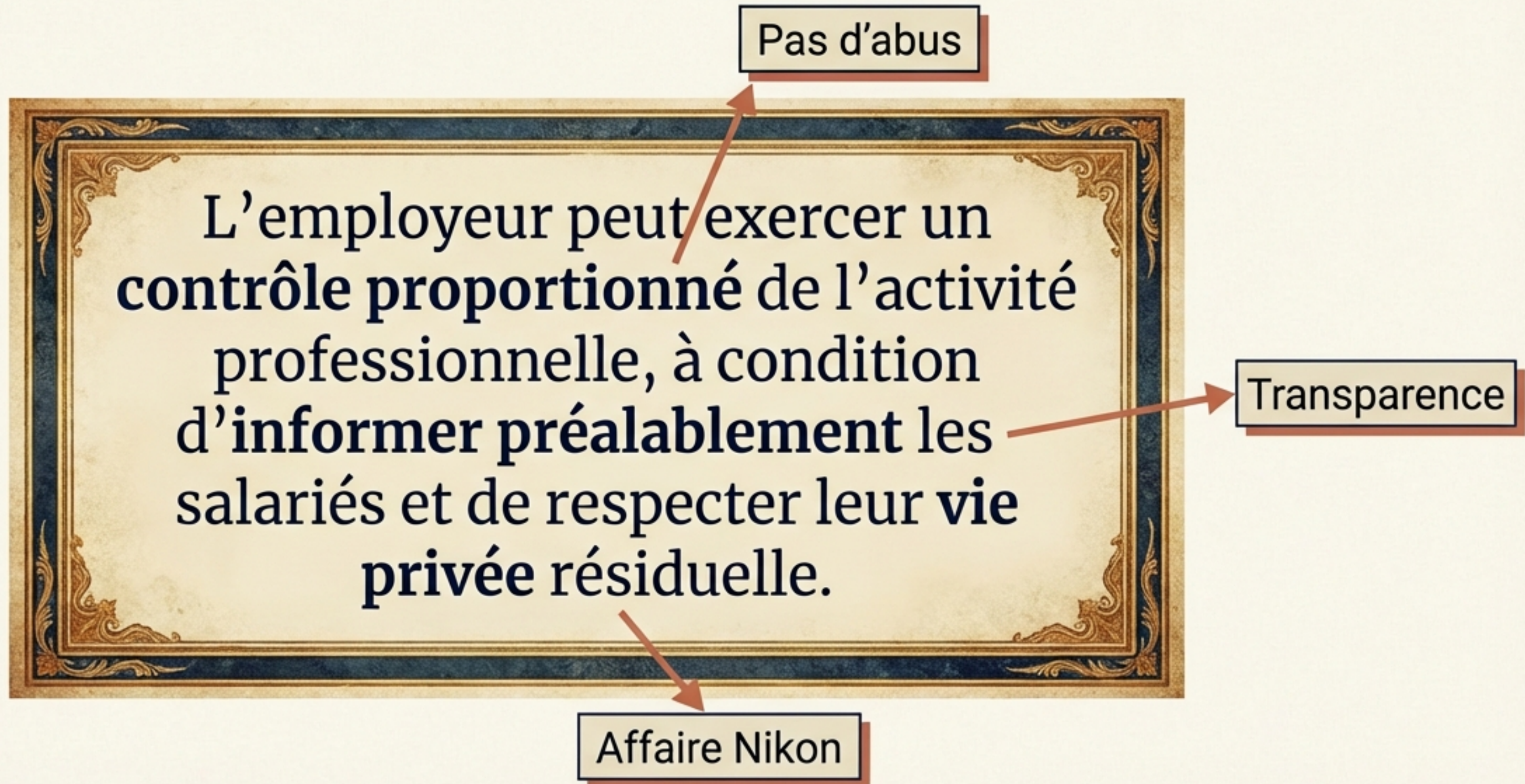
LA RÉALITÉ :
C'est plus subtil. Le matériel est professionnel mais et professionnel, MAIS l'usage a une tolérance privée.

Mentor's Voice :

Attention ! Si vous écrivez "Le patron est propriétaire donc il a tous les droits" dans votre copie, c'est zéro ! N'oubliez jamais la notion de vie privée résiduelle.

La phrase d'or pour votre copie

Si vous devez résumer tout le cours en une phrase, apprenez celle-ci :



Le gendarme des données : La CNIL



- **Qui ?** La Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés.
- **Rôle :** Elle régule la surveillance et sanctionne les abus (comme dans l'affaire Michel & Augustin).
- **Pourquoi en parler ?** Citer la CNIL montre que vous connaissez l'autorité qui fait respecter ces règles.

En résumé : La checklist du manager responsable



A clipboard with a wooden frame and a metal clip at the top. It holds a piece of paper with a checklist. The checklist has four items, each preceded by a green checkmark in a square box. At the bottom of the paper, there is a red oval containing a concluding statement.

- ☒ 1. Ai-je informé les salariés ?
(Transparence)
- ☒ 2. Mon motif est-il sérieux ?
(Légitimité)
- ☒ 3. Ma surveillance est-elle
adaptée au but ? (Proportionnalité)
- ☒ 4. Ai-je respecté les dossiers
"Personnels" ? (Vie privée)

**Si vous avez 4 OUI,
vous êtes dans le bon !**

Vous êtes prêts.



**Ce sujet semble complexe, mais vous avez maintenant la logique.
Maîtriser cet équilibre, c'est montrer à votre futur employeur que
vous êtes des professionnels dignes de confiance.**

Bon courage pour l'examen, on croit en vous ! – Vos Mentors